

PROPUESTA CONVENIO

- **Art. 1º AMBITO FUNCIONAL:**

- El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre la Empresa TUBOS REUNIDOS GROUPS (Planta Amurrio), y sus personas trabajadoras. En lo no expresamente pactado. **Se regulará por lo dispuesto en el convenio colectivo provincial para las industrias Siderometalúrgicas de Alava, Estatuto de los Trabajadores, La Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás legislación vigente sobre la materia de que se trate.**

- **Art. 4º AMBITO TEMPORAL:**

- La vigencia del presente convenio comenzará el **1 de Enero de 2022** y finalizará el **31 de Diciembre de 2027**.
- El convenio se considerará denunciado automáticamente el **1 de Octubre de 2027** sin necesidad de comunicación formal por las partes firmantes, permaneciendo el Convenio denunciado vigente en todos sus términos, excepto aquellos acuerdos que se refieran a periodos de tiempo concreto, hasta alcanzar un nuevo acuerdo.
- Los trabajadores de la bolsa del colectivo de eventuales del 2014 serán indefinidos antes de la finalización de la vigencia del convenio por orden de antigüedad.

- **Art. 9º PRINCIPIO GENERAL:**

- Redacción acordada en el bloque 1 de la negociación.

- **Art. 10º SALARIO DE CALIFICACION:**

- Las retribuciones provisionales de cada año se revisarán sobre los valores referidos a las tablas salariales al 31-12 del año anterior, fijándose las retribuciones de cada año en función del IPC real **de la CAPV** y de la autofinanciación que se plantea en la siguiente tabla:

TABLA DE AUTOFINANCIACION SOBRE TOTAL - 2	
TRAMOS DE AUTOFINANCIACION (EN MILES DE EUROS)	INCREMENTOS FUERA TABLAS TOTAL - 2
13.000 – 15.500	1 %
15.501 – 19.000	1,50%
19.001 – 23.000	1,75 %
23.001 – 31.000	2,25%
31.001 -40.000	2,75%
40.001 – 45.000	3,25%
45.001 – 50.000	4,25%
50.001	5,50 %

- Teniendo en cuenta la tabla salarial oficial del año 2021, aplicable al colectivo de trabajadores afectados por el convenio de TRGA, se incrementará en enero de cada año de acuerdo con las siguientes escalas:

INCREMENTOS EN TABLAS SOBRE TOTAL 2	
AÑO	INCREMENTO EN EUROS
2022	IPC REAL DE LA CAPV
2023	IPC REAL DE LA CAPV

Para el resto de años de convenio 2024/2025/2026/2027,

Si IPC de la CAPV < 1.2%	IPC de la CAPV + 0.8%
Si IPC de la CAPV > = 1.3% y < 2%	IPC de la CAPV + 0.6%
Si IPC de la CAPV > = 2%	IPC de la CAPV + 0.2%

- La subida salarial para el resto de conceptos retributivos será la del incremento aplicado cada año según convenio.

- **Tablas salariales orientativas.**

Para los años *de convenio* se aplicará con efectos a 1 de enero, provisionalmente, una subida a cuenta con un IPC teórico del 1%. Cuando sea oficial *el IPC del año de la CAPV (usando como referencia el publicado por el Eustat)*.

- **Art.15.3 AYUDA DE ESTUDIOS**

Aceptar propuesta DTRG.

- **Art. 16.2° PRESTACION POR INCAPACIDAD TEMPORAL:**

- La verificación de las bajas por enfermedad común mediante reconocimientos médicos lo hará el médico de la empresa y nunca una empresa externa a TRG (como Tebex), ni la mutua.

- **Art. 18° JORNADA:**

- **La jornada anual desde el año 2022 será 1.656**, con igual número de horas de funcionamiento anual de las instalaciones principales.
- El número de días de libre disposición, no podrá ser inferior a 3 días y para los sistemas de trabajo **y letras** que lo permitan no podrá ser inferior a 5 días.
- **Las horas trabajadas en una misma jornada nunca podrán exceder de 12 horas. (Jornada ordinaria + puesta en marcha o cierre de instalaciones + horas extraordinarias <= 12 horas).**

- **Art. 19° CALENDARIOS Y HORARIOS:**

Se notificará personalmente a cada persona trabajadora su calendario laboral anual, antes del 1 de diciembre del año anterior.

El personal con exceso de días de calendario disfrutará de días libres, hasta cumplir su jornada anual, a ser posible acumulados a los fines de semana, previo aviso a su mando con una antelación de dos días, **con un máximo de 2 personas por sección.**

HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA FLEXIBLES:

Además, se incorporará una flexibilidad consistente en poder entrar en una horquilla de 07:00 a 09:00 y salir de 16:00 a 18:00 de lunes a viernes.

A partir del mes de Enero de 2022, aquellas personas trabajadoras con calendario a jornada partida que lo deseen, dispondrán de una hora para la comida, dentro de la franja horaria de 13:00 a 15:00 horas.

Las personas trabajadoras que en la actualidad estén asignado al calendario de día (de día de Bilbao) también podrán optar entre las siguientes opciones: (eliminar día de Bilbao).

*Tabla convenio.

• **Art. 19° bis TELETRABAJO:**

- Las personas trabajadoras cuyas condiciones de trabajo lo permitan, se podrán acoger al teletrabajo. Las condiciones en las que se hará efectivo, deberán ser acordadas entre la empresa y la persona trabajadora. La empresa deberá facilitar los medios necesarios para desempeñar dicho teletrabajo y cumpliendo siempre los siguientes principios:
- Deberá ser voluntario, de mutuo acuerdo e igualitario.

• **Art. 35° TRASLADOS PROVISIONALES:**

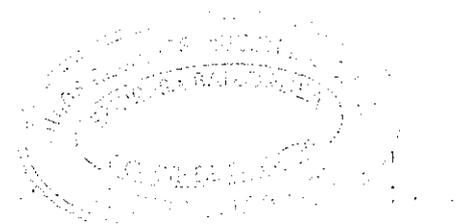
La persona trabajadora no podrá ser desplazada de su puesto y éste ser cubierto por otro simultáneamente. Esta norma sólo podrá dejar de aplicarse cuando se necesite provisionalmente cubrir puestos con personas que tengan la formación del mismo, no se disponga de otra adecuada, y no se oponga expresamente la persona trabajadora

trasladada, en cuyo caso, previa reclamación por escrito con acuse de recibo al departamento de RRHH, únicamente podrá permanecer desplazado hasta que otro trabajador se forme en ese puesto o bien la organización del departamento lo permita, no pudiendo en ningún caso ser superior a 1 mes, excepto en los supuestos de puestos con requerimientos de END, en este supuesto el plazo máximo será de 18 meses. Las necesidades provisionales que justifiquen el desplazamiento provisional serán motivadas, por ausencias justificadas de las personas trabajadoras fundamentadas en el convenio colectivo (licencias retribuidas, Excedencias, vacaciones...) así como situaciones de IT. Manteniendo la estructura del relevo en cuanto al número de personas.

Aceptamos el 5º párrafo propuesto por la DTRGA.

• **Art. 44° PERMISOS NO RETRIBUIDOS:**

- A petición de las personas trabajadoras, tendrán derecho a tener permisos no retribuidos.
- Cuando sea de hasta 2 jornadas, la petición del permiso se presentara directamente a la jefatura inmediata, a la hora de solicitarlos tendrá el mismo tratamiento que los días de libre disposición, descontándose el salario de calificación y posibles pluses.
- Cuando la duración del permiso sea superior a dos días, deberá solicitarse a la jefatura del departamento respectivo, quien la hará llegar al departamento de RRHH, acompañando el oportuno informe, sobre la posibilidad por parte del departamento de conceder o denegar el permiso solicitado.



Art. 44.1° REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES DEPENDIENTES:

- Reducciones de jornada por cuidado de hijos y familiares por horas o jornadas completas

• **Art. 45° LICENCIAS RETRIBUIDAS:**

- Se dispondrá de 12 horas anuales para acompañamiento al médico de hijos, hijas menores o familiares dependientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

• **Art. 46° EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS:**

- Los trabajadores con más de 1 año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo, cuya duración no podrá exceder de un año ni ser inferior a un mes.

• **Art. 46°.bis. PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO:**

- Se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellas personas trabajadoras FIJAS, con una jornada del 80% de la jornada normal y siempre y cuando no se encuentren disfrutando de dicho permiso más de 6 personas trabajadoras en la empresa y no más de 3 por departamento.

○ **ANEXO II - REGLAMENTO PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO**

- 7.- Para poder volver a disfrutar de este permiso parcialmente retribuido, tendrán que pasar 3 años entre el final de uno y el inicio de otro.
- 10.- En caso de causar baja de la empresa durante los cinco años por cualquier motivo, se regularizarán las retribuciones devengadas y las cotizaciones sociales.

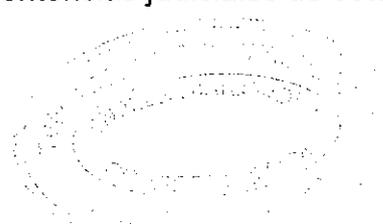
• **Art. 79° NO DISCRIMINACION:**

- Incluir: "Y a las parejas que acrediten convivencia en pareja".
- La acreditación será con una declaración jurada ante notario y con el empadronamiento de mínimo 6 meses.

• **Art. 81° SUBROGACION:**

- Le redacción del Convenio Provincial del Metal de Araba

Mantenemos el actual articulado del Convenio Colectivo, los acuerdos complementarios (EPSV 133-A, Jubilación parcial, Plan de Igualdad, Plan de Euskaldunización, Cláusula de descuelgue, Ultra-actividad, distribución irregular de la jornada) e incluimos las sentencias judiciales de estos últimos años que se están aplicando en la actualidad (anexo 1).



ANEXO – 1:

Revisión del Convenio, incluyendo las siguientes sentencias:

ART. 11º. – ANTIGÜEDAD

En aplicación de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco Recurso N° 910/09 de 9 de junio de 2009, Recurso N° 1009/09 de 16 de junio de 2009 y Recurso N° 1623/09 de 6 de octubre de 2009, se computarán todos los servicios prestados con todo tipo de contratos, desde el primer contrato en TRI.

ART. 14º.2. - PER-CÁPITA

En aplicación de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco Recurso N° 2419/2003 de 31 de diciembre de 2003, la per-cápita correspondiente a la compensación del economato de Eroski se abonará a todo el personal en la nómina de julio, quedando nula la parte del articulado que limita la percepción de la per-cápita al personal ingresado en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1992.

ART. 15º.3. - AYUDA DE ESTUDIOS

En aplicación del artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, todas las personas de plantilla (fija y eventual) serán beneficiarias de la ayuda de estudios. Además así se está aplicando en la actualidad, por lo que la redacción de este artículo no debe limitar este beneficio a la plantilla fija de plantilla.

ART. 18º. – JORNADA

En aplicación de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco recurso N° 2460/2014 de 13 de enero de 2015, no se descontarán horas de libre disposición a las personas trabajadoras que se encuentren de baja por accidente, baja por enfermedad, paternidad, maternidad, etc.

ART. 20º. – VACACIONES

En aplicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas C-350/06 de 20 de enero de 2009, se disfrutarán las vacaciones fuera del año natural a la finalización de la baja por accidente o enfermedad.

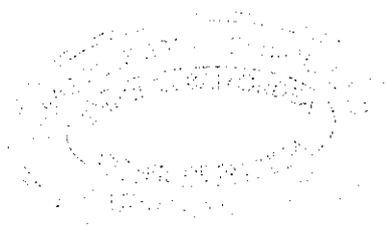
Incluir sentencia suplemento bocadillo en vacaciones.

ART. 45º. - LICENCIAS RETRIBUIDAS

En aplicación de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco recurso N° 1124/2015 de 7 de julio de 2015 y del juzgado de lo Social N° 142/2016 de 3 de mayo de 2016, se disfrutará de las licencias retribuidas a los que dan lugar las situaciones recogidas en el artículo 45 del Convenio, en relación a los familiares conocidos como con cuñados y a los tíos políticos del cónyuge.

Aplicación de la sentencia del juzgado de lo Social N° 19-2022 de febrero de 2022.

- Abono de los atrasos correspondientes del año 2022, con la nómina del siguiente mes a la firma del convenio



Amurrio, 9 de febrero de 2023

